

**ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ**

**ПАНЬКОВ ДЕНИС АНАТОЛІЙОВИЧ**

**УДК 349.22:331.1.**

**ПРИНЦИПИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ  
КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

**Спеціальність 12.00.05 - трудове право; право соціального  
забезпечення**

**АВТОРЕФЕРАТ**

**дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата юридичних наук**

**Одеса – 2007**

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Одеській національній юридичній академії Міністерства освіти і науки України

**Науковий керівник:** доктор юридичних наук, професор  
**Чанишева Галія Інсафівна,**  
Одеська національна юридична академія,  
декан соціально-правового факультету

**Офіційні опоненти:** доктор юридичних наук, професор  
**Хуторян Наталія Миколаївна,**  
Інститут держави і права ім. В. М. Корецького,  
провідний науковий співробітник відділу  
проблем цивільного, трудового та  
підприємницького права

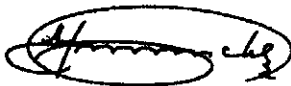
кандидат юридичних наук, доцент  
**Гаращенко Людмила Петрівна,**  
Національний лінгвістичний університет,  
доцент кафедри права

Захист відбудеться «\_\_» січня 2008 року о «\_\_» годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 41.086.03 Одеської національної юридичної академії за адресою: 65009, м. Одеса, Фонтанська дорога, 23.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Одеської національної юридичної академії за адресою: м. Одеса, Фонтанська дорога, 23

Автореферат розісланий «\_\_» грудня 2007 р.

Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради



П.П. Музиченко

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** Реформування національного трудового законодавства в умовах ринкової економіки неможливе без чіткого визначення переліку та змісту галузевих принципів правового регулювання трудових відносин. Основна мета реформування трудового законодавства України полягає у цілеспрямованому забезпеченні формування та розвитку повноцінного ринку праці, нормальне функціонування якого передбачає зняття усіх необґрунтованих обмежень, що порушують вільний обіг найманої праці, створення загального ринкового простору на всій території держави. Об'єктивні вимоги ринку праці обумовлюють зміну основних принципів правового регулювання трудових відносин, які повинні відповідати новим економічним умовам господарювання.

Розробка концептуальних підходів до основних принципів правового регулювання трудових відносин є актуальною в аспекті теоретичного осмислювання їх оновленого змісту та виявлення співвідношення з конституційними принципами, загальновизнаними принципами і нормами міжнародного права, міжнародними договорами, включаючи акти МОП, Ради Європи, Європейського Союзу. Об'єктивно необхідним є внесення змін до переліку основних принципів правового регулювання трудових відносин, включення до нього нових принципів, передбачених міжнародними договорами про працю, виключення одних або об'єднання інших принципів, уточнення формулювань деяких раніше відомих принципів з дотриманням термінології Конституції України та міжнародних актів про права людини у сфері праці, що слугуватиме гарантією дотримання і реалізації цих принципів у національному законодавстві.

При цьому формування та розвиток системи принципів правового регулювання трудових відносин у сучасний період повинно бути спрямоване на забезпечення прав людини у сфері праці, гарантування індивідуальних та колективних трудових прав та інтересів сторін трудових правовідносин.

У радянський та пострадянський період значна увага принципам трудового права приділялася у роботах відомих учених-трудоваків, таких як: О.Т. Барабаш, М.І. Бару, М.Г. Александров, В.С. Андрєєв, О.І. Процевський, Б.К. Бегічев, І.С. Войтинський, Д.Ю. Гладких, Р.З. Лівшиць, В.І. Нікітінський, О.С. Пашков, В.І. Прокопенко, В.М. Скобелкін, Л.О. Сироватська, В.М. Толкунова та ін.

На сучасному етапі проблему принципів трудового права досліджують вітчизняні вчені: Н.Б. Болотіна, В.С. Венедиктов, В.В. Жернаков, О.Я. Лаврів, В.В. Лазор, П.Д. Пилипенко, В.Г. Ротань, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, а також російські вчені: Л.Ю. Бугров, С.Ю. Головіна, К.М. Гусов, І.К. Дмитрієва, С.О. Іванов, І.Я. Кисельов,

М.В. Лушнікова, А.М. Лушніков, Н.М. Лютов, С.П. Маврін, М.В. Молодцов, А.Ф. Нуртдінова, Ю.П. Орловський, О.В. Смирнов, І.О. Снігірьова, Є.Б. Хохлов, Т.І. Штриньова та ін.

Водночас принципи правового регулювання колективних трудових відносин ще не були предметом спеціального дослідження в науці трудового права. Хоча в літературі називаються окремі з цих принципів у системі основних галузевих принципів, проте їхній перелік, сутність, зміст до цього часу чітко не визначено.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Теоретичні та практичні питання теми дисертації досліджувалися у межах виконання планів науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Правове забезпечення праці та соціального захисту населення в умовах становлення соціально-орієнтованої ринкової економіки в Україні» на 2001-2006 роки і «Правове регулювання трудових відносин і відносин у сфері соціального захисту в умовах ринкової економіки та його ефективність» на 2006-2010 роки, які є складовими планів науково-дослідної роботи Одеської національної юридичної академії «Правові проблеми становлення і розвитку сучасної правової держави» на 2001-2005 роки (державний реєстраційний номер 0101U001195) і «Традиції та новації у сучасній українській державності і правовому житті» на 2006-2010 роки (державний реєстраційний номер 0106U004970).

**Мета і завдання дослідження.** Метою дисертаційного дослідження є визначення переліку та змісту принципів правового регулювання колективних трудових відносин в умовах ринкової економіки, внесення теоретично обґрунтованих пропозицій щодо їх законодавчого закріплення.

Для досягнення зазначеної мети в дослідженні ставляться такі основні завдання:

- проаналізувати становлення та розвиток вчення про принципи трудового права;
- дослідити систему принципів трудового права в умовах ринкової економіки;
- сформулювати поняття принципів правового регулювання трудових відносин та визначити їх характерні ознаки як понятійної категорії;
- виявити співвідношення принципів із суміжними правовими категоріями, зокрема правовими нормами, а також форми виразу принципів у нормах;
- здійснити класифікацію галузевих принципів правового регулювання трудових відносин;
- визначити перелік принципів правового регулювання колективних трудових відносин і проаналізувати їх функціонування та закономірності розвитку в сучасний період;

- охарактеризувати зміст принципів правового регулювання колективних трудових відносин;
- проаналізувати конкретизацію принципів правового регулювання колективних трудових відносин в інститутах колективного трудового права;
- розробити науково обґрунтовані пропозиції щодо нормативного закріплення принципів правового регулювання трудових відносин з урахуванням міжнародних трудових стандартів, позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн в актах національного трудового законодавства, проекті Трудового кодексу України.

*Об'єктом дослідження* є система принципів правового регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки.

*Предметом дослідження* є теоретичні та практичні питання принципів правового регулювання колективних трудових відносин у сучасний період.

*Методи дослідження.* Методологічною основою дисертаційного дослідження є низка загальнонаукових і спеціальних методів пізнання, вибір яких обумовлений особливостями його об'єкта, предмета, мети і завдань. За допомогою діалектичного методу розглянуто поставлені автором проблеми принципів правового регулювання колективних трудових відносин в їх розвитку та взаємозв'язку. Застосування історико-правового методу дозволило проаналізувати генезис нормативного забезпечення принципів правового регулювання колективних трудових відносин і обґрунтувати необхідність подальшого наукового дослідження цієї проблеми. Формально-логічний та системний методи відіграли значну роль у дослідженні різних аспектів системи принципів правового регулювання трудових відносин. Завдяки формально-юридичному методу виявлено роль формальної визначеності правових норм, що закріплюють принципи правового регулювання колективних трудових відносин. Порівняльно-правовий метод дозволив зіставити схожі об'єкти пізнання при аналізі національного трудового законодавства, міжнародних правових актів та законодавства зарубіжних країн.

Основні положення та висновки дисертації базуються на аналізі міжнародних актів про права людини, чинного законодавства України та законодавства країн із розвинутою ринковою економікою, постсоціалістичних країн Центральної та Східної Європи, держав колишнього Союзу РСР, досягнень загальної теорії права, конституційного права, цивільного права, міжнародного права, трудового права, інших галузей системи права України, матеріалів судової практики, у тому числі практики Європейського суду з прав людини.

**Наукова новизна одержаних результатів.** Дисертація є першим у вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням принципів правового регулювання колективних трудових відносин в умовах ринкової економіки.

У межах здійсненого дослідження одержано такі результати, що мають наукову новизну:

- удосконалено поняття принципів правового регулювання трудових відносин, досліджено співвідношення норм і принципів, форми їх виразу та значення у правовому регулюванні трудових відносин;

- проаналізовано ієрархію принципів, які діють при побудові та функціонуванні системи трудового права України (загальноправові, міжгалузеві принципи, галузеві принципи правового регулювання трудових відносин, принципи окремих правових інститутів галузі), їх взаємозв'язок та взаємообумовленість;

- виявлено співвідношення основних принципів правового регулювання трудових відносин з конституційними принципами і принципами міжнародного трудового права та європейського трудового права, визначених в актах ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу, практиці Європейського Суду з прав людини;

- виділено характерні ознаки галузевих принципів правового регулювання трудових відносин як понятійної категорії;

- здійснено класифікацію принципів правового регулювання трудових відносин на принципи правового регулювання індивідуальних трудових відносин (принципи індивідуального трудового права), принципи правового регулювання колективних трудових відносин (принципи колективного трудового права), принципи, властиві трудовому праві в цілому;

- досліджено зміст і значення базових принципів правового регулювання трудових відносин, проголошених Декларацією МОП про основоположні принципи і права у сфері праці від 18 червня 1998 р.

- визначено поняття та перелік принципів правового регулювання колективних трудових відносин як складової предмету трудового права України. До принципів правового регулювання колективних трудових відносин віднесено такі принципи як свобода об'єднання; соціальний діалог у сфері праці; реальне визнання права на колективні переговори; забезпечення участі працівників та їх представників в управлінні організацією; забезпечення права працівників на вирішення колективних трудових спорів, включаючи право на страйк; гарантування колективних трудових прав та інтересів працівників і роботодавців;

- визначено перелік принципів правового регулювання індивідуальних трудових відносин, до яких віднесено наступні принципи: свобода праці та заборона примусової праці; рівність прав і можливостей та заборона дискримінації у сфері праці; принцип гідної винагороди за працю; охорона життя та здоров'я працівників та особливий захист праці жінок, неповнолітніх, осіб із зниженою працездатністю (інвалідів, осіб похилого віку);

- досліджено функціонування та закономірності розвитку принципів правового регулювання колективних трудових відносин в умовах ринкової економіки;

- охарактеризовано зміст принципів правового регулювання колективних трудових відносин, проаналізовано їх взаємозв'язки та взаємодію між собою та з принципами міжнародного і європейського трудового права;

- розкрито зміст і значення принципу соціального діалогу у сфері праці як одного з основних галузевих принципів регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки. Принцип соціального діалогу у сфері праці є комплексним за складом і характером та охоплює принципи реального визнання права на колективні переговори і забезпечення участі працівників та їх представників в управлінні організацією;

- проаналізовано положення актів чинного трудового законодавства, проекту Трудового кодексу України про основні засади регулювання трудових відносин, проекту Закону України «Про соціальний діалог в Україні» та сформульовано теоретично обґрунтовані пропозиції та рекомендації щодо удосконалення їхнього змісту.

**Практичне значення одержаних результатів.** Результати дисертаційного дослідження, отримані дисертантом, можуть бути використані у законотворчій діяльності, у тому числі при роботі над проектом Трудового кодексу України.

Висновки та пропозиції, що містяться у дисертації, можуть бути корисними у науково-дослідній роботі для подальшого дослідження теоретичних та практичних проблем принципів правового регулювання трудових відносин, а також у практиці застосування чинного трудового законодавства з точки зору правильного розуміння змісту правових норм, їхнього тлумачення, вирішення питань, не врегульованих нормами права.

Результати дослідження можуть бути також використані у навчальному процесі при викладанні нормативного курсу «Трудове право України», при підготовці робочих програм, підручників, навчальних посібників, практикумів із зазначеної дисципліни.

**Апробація результатів дослідження.** Основні положення дисертації доповідалися та обговорювалися на засіданнях науково-теоретичного семінару кафедри трудового права та права соціального забезпечення, на науково-практичних конференціях, зокрема: 7-й (59-й) звітній науковій конференції професорсько-викладацького та аспірантського складу ОНЮА, присвяченій четвертій річниці присвоєння Одеській національній юридичній академії статусу національної (м. Одеса, 22-23 квітня 2004 р.); 8-й (60-й) звітній науковій конференції професорсько-викладацького і аспірантського складу, присвяченій п'ятій річниці присвоєння Одеській національній юридичній академії статусу національної (м. Одеса, 22-23 квітня 2005 р.); науково-практичній конференції «Форми соціально-правового захисту працівників у

службово-трудових відносинах» (м. Суми, 2-4 червня 2005 р.); 9-й звітній науковій конференції професорсько-викладацького і аспірантського складу Одеської національної юридичної академії (м. Одеса, 26 квітня 2006 р.); міжнародній науково-практичній конференції «Право, держава, духовність: шляхи розвитку та взаємодії» (м. Одеса, 9-10 червня 2006 р.); 10-й звітній науковій конференції професорсько-викладацького і аспірантського складу Одеської національної юридичної академії (м. Одеса, 27 квітня 2007 р.).

**Публікації.** Основні положення дисертації викладені у 7 публікаціях, в тому числі 4 наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, перелік яких затверджений ВАК України.

**Структура та обсяг дисертаційного дослідження.** Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, що містять 10 підрозділів, висновків, списку використаних джерел (202 найменування). Загальний обсяг дисертації складає 210 сторінок, з яких основний зміст – 192 сторінки.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

У **Вступі** обґрунтовується актуальність теми дослідження, визначаються мета роботи і завдання, які необхідно вирішити для досягнення поставленої мети, об'єкт, предмет і методи дослідження, висвітлюються наукова новизна одержаних результатів та їх практичне значення.

**Перший розділ «Поняття та класифікація принципів правового регулювання трудових відносин»** складається з чотирьох підрозділів. У **підрозділі 1.1. «Становлення та розвиток вчення про принципи трудового права»** аналізуються етапи формування вчення про галузеві принципи. У дисертації відзначається роль одного з засновників науки трудового права І.С. Войтинського, який перший сформулював принципи радянського трудового права, назвавши їх також основними рисами цієї галузі права (єдність трудового права; сталість трудових відносин; закономірність умов трудового договору; визначеність умов найму). І.С. Войтинський звернув увагу на необхідність розмежування принципів трудового права та основних прав і обов'язків сторін трудового договору, однак пізніше переглянув свою позицію і вперше висловив точку зору про основні трудові права та обов'язки громадян як принципи радянського трудового права.

Концепцію ототожнення принципів трудового права та основних трудових прав і обов'язків працівників було обґрунтовано М.Г. Александровим. Ця концепція стала домінуючою в теорії радянського трудового права та навчальній літературі. Тривалий час у підручниках з радянського трудового права принципи цієї галузі пов'язувалися головним чином із змістом ст.2 КЗпП, що визначає основні трудові права працівників.



З 70-х рр. XX ст. деякі вчені цілком слушно відзначали, що принципи трудового права не можуть бути зведені до основних трудових прав та обов'язків працівників, вони повинні охоплювати регулюючим впливом усіх суб'єктів трудового права (О.В. Смирнов), а принципи правового регулювання праці не можна автоматично визнавати принципами трудового права (Л.О. Сироватська).

У 80-90 рр. у науці трудового права також підкреслювалося, що принципи покликані не стільки проголошувати права і обов'язки суб'єктів, скільки забезпечувати їх реальне здійснення. Набула поширення точка зору, що при формулюванні кожного основного принципу трудового права слід враховувати, що у ньому відображені не тільки основні суб'єктивні трудові права та обов'язки, а й їх юридичні гарантії (О.В. Смирнов, К.М. Гусов, В.М. Толкунова та ін.).

У 90-х рр. XX ст. у вітчизняній літературі до дослідження проблеми принципів трудового права звертаються В.І. Прокопенко, П.Д. Пилипенко, Н.Б. Болотіна, В.В. Жернаков, Г.І. Чанишева. В.І. Прокопенко підкреслював визначальний вплив основних прав і свобод громадян, закріплених у Конституції України, на принципи правового регулювання трудових відносин, на підставі аналізу правових положень Кодексу законів про працю та інших законодавчих актів України визначив перелік і зміст принципів трудового права. Вчений поділяв принципи права на дві групи: принципи, які безпосередньо закріплені у правовій нормі (норми-принципи), та які прямо не закріплені в правових нормах, але можуть бути виведені з них.

П.Д. Пилипенко пропонує відрізнити принципи трудового права та правові принципи, вироблені у трудовому праві, визначає поняття та перелік принципів трудового права, а також виділяє правові принципи трудового права.

У кандидатській дисертації О.Я. Лаврів «Система принципів трудового права України», захищеній у 2007 р., розробляється концепція розвитку галузевих принципів в умовах переходу до ринкових відносин. О.Я. Лаврів визначає поняття галузевих принципів трудового права, критерії їх класифікації та досліджує зміст окремих видів цих принципів.

Наукові дослідження вітчизняних вчених стали значним внеском у розвиток вчення про принципи трудового права у нових соціально-економічних умовах. Втім, дискусійними питаннями у науці трудового права до цього часу залишаються питання про різні способи (форми) вираження принципів права, співвідношення принципів та норм права, принципів та суб'єктивних прав та обов'язків. Відсутність у чинному КЗпП статей, що безпосередньо формулюють основні засади трудового законодавства, ускладнює не тільки виділення основних принципів, а й не дозволяє зорієнтуватися з їх загальною кількістю.

У підрозділі 1.2. «Система принципів трудового права України: загальна характеристика» розглядається ієрархія принципів, за

допомогою яких формується та функціонує система трудового права: загальноправові, міжгалузеві принципи, галузеві принципи правового регулювання трудових відносин та принципи окремих правових інститутів. Аналізується значення загальноправових та міжгалузевих принципів, їх дія та прояв у галузі трудового права. Досліджується співвідношення зазначених принципів з галузевими принципами правового регулювання трудових відносин.

Галузеві принципи трудового права повинні бути усталеними, а відтак спиратися на конституційні принципи. При цьому галузеві принципи конкретизують та доповнюють останні з урахуванням особливостей, притаманних трудовому праву.

У цей час система позитивного трудового права України включає дві складові: міжнародне трудове право та національне трудове право. Однією з тенденцій розвитку сучасного трудового права слід визнати значне підвищення авторитету міжнародних трудових стандартів у розвитку національного трудового законодавства. Враховуючи пріоритет міжнародних договорів про працю над законодавством України (ст.8-1 КЗпП), слід керуватися передусім міжнародно-правовими основами правового регулювання трудових відносин. У підрозділі розглядаються фундаментальні принципи правового регулювання трудових відносин, розроблені Міжнародною організацією праці та закріплені у Декларації МОП про основоположні принципи і права у сфері праці від 18 червня 1998 р., а також інші принципи міжнародного трудового права, закріплені в актах ООН та МОП. Автор також розглядає принципи європейського трудового права, передбачені актами Ради Європи, Європейського Союзу, досліджує їхній вплив та вищезазначених принципів на систему основних принципів національного трудового права. Остання має будуватися відповідно до міжнародно-правових принципів правового регулювання трудових відносин, переліку яких повинні відповідати загальноправові та міжгалузеві принципи, галузеві принципи трудового права.

У дисертації пропонується галузеві принципи трудового права іменувати принципами правового регулювання трудових відносин (у літературі йдеться про принципи трудового права, основні принципи правового регулювання праці, принципи правового регулювання трудових відносин (праці) для досягнення єдності у визначенні однієї й тієї самої правової категорії (у ст.3 проекту Трудового кодексу України передбачений перелік основних засад правового регулювання трудових відносин).

*У підрозділі 1.3. «Поняття та значення принципів правового регулювання трудових відносин»* визначаються поняття та сутність принципів правового регулювання трудових відносин, розкривається їх роль у сфері правотворчості та правозастосуванні на підставі сучасних досягнень науки трудового права. У теорії трудового права залишаються дискусійними питання про поняття принципів трудового права та форму їх

виразу, співвідношення один з одним, їхню регулятивну роль (значення). У дисертації зазначені питання розглянуто з точки зору різних підходів та визначень, розроблених представниками науки трудового права за радянських часів та на сучасному етапі.

Внаслідок проведеного дослідження автор визначає поняття принципів правового регулювання трудових відносин, співвідношення принципів з суміжними правовими категоріями (нормами права, методом правового регулювання), форми їх виразу, пріоритет принципів та їх значення у правовому регулюванні відносин у сфері застосування найманої праці.

Питання про співвідношення принципів і норм не втрачає своєї актуальності в основному через відсутність у чинному КЗпП спеціальних норм про основні засади правового регулювання трудових відносин. Автор виходить з того, що у будь-якому випадку галузеві принципи повинні бути закріплені на законодавчому рівні та не погоджується з точкою зору деяких вчених відносно того, що не принципи виражаються у нормах, а із норм вони просто виводяться. У такому разі принцип втрачає свою первісність, перетворюється у похідне від норм. Принципи є первинними за змістом, проте вторинними за формою відносно правових норм. Закріплення переліку основних принципів правового регулювання трудових відносин у новому Трудовому кодексі України (ст.3) повинно вирішити проблему співвідношення принципів і норм.

Виявлення співвідношення норм і принципів та форм їхнього виразу є необхідним для визначення регулятивної ролі принципів, що застосовуються опосередковано наряду з правовими нормами, в яких вони виражаються та які повинні ним відповідати. На відміну від норм принципи є більш стабільними, визначають сутність і зміст правових норм, виступають основою об'єднання норм в єдину систему, виражають єдність, зв'язок між системою галузі та джерелами, слугують орієнтирами законодавцю у процесі правотворчості.

На підставі дослідження різних позицій, що існують в юридичній науці, у дисертації визначаються характерні ознаки принципів правового регулювання трудових відносин як понятійної категорії.

У підрозділі досліджується співвідношення принципів правового регулювання трудових відносин з правами людини у сфері праці. Принципи визначають і виражають сутність трудового права як особливої галузі права, основним завданням якої є захист індивідуальних і колективних трудових прав та інтересів. Вони тісно пов'язані з забезпеченням основних прав людини у сфері праці і за традицією, яка склалася, формулюються стосовно до цих прав.

У дисертації аналізується значення принципів правового регулювання трудових відносин у правотворчості та правозастосовчій діяльності, а також у тлумаченні нормативних положень.

У підрозділі 1.4. «Класифікація принципів правового регулювання трудових відносин» аналізуються підстави різних класифікацій галузевих принципів, сформульованих у науці трудового права, дослідження яких дозволяє дійти висновку, що більшість з них є недостатньо послідовними, оскільки групи принципів виділено в них на підставі різних критеріїв, що ускладнює чітке розмежування основних засад. У деяких випадках однопорядковими основними визнаються як загальноправові принципи (законності, справедливості, принцип ієрархії нормативно-правових актів), так і міжгалузеві (самозахист, самореалізація прав працівниками) та галузеві принципи.

У дисертації пропонується критеріями класифікації принципів правового регулювання трудових відносин вважати зв'язок з основними правами людини у сфері праці та гарантіями їх забезпечення. Залежно від видів суспільних відносин, які належать до предмету трудового права, а також структури системи даної галузі доцільно об'єднати галузеві принципи у три групи: принципи правового регулювання індивідуальних трудових відносин (принципи індивідуального трудового права); принципи правового регулювання колективних трудових відносин (принципи колективного трудового права); принципи, властиві трудовому праву в цілому.

У радянський період стрижневим принципом трудового права, на якому до того ж трималася уся система соціалістичної організації праці, визнавався принцип загальності праці, який покладав на усіх працездатних громадян обов'язок працювати і надавав їм гарантоване право на працю. У сучасній літературі вважається, що роль такого принципу, на якому засновується організація праці в умовах ринкової економіки, виконує принцип свободи праці (свободи трудового договору). У дисертації відзначається, що зазначений принцип, незважаючи на статус основоположного, є водночас однопорядковим для інших галузевих принципів трудового права.

Другий розділ «Характеристика змісту принципів правового регулювання колективних трудових відносин» складається з шістьох підрозділів. У підрозділі 2.1. «Принцип свободи об'єднання» аналізується історія закріплення даного принципу у міжнародних актах всесвітнього і регіонального рівнів, у тому числі деклараціях, конвенціях і рекомендаціях МОП, актах Ради Європи, Європейського Союзу, а також актах національного законодавства. Принцип свободи об'єднання ґрунтується на положеннях ст.36 Конституції України, ст. 2 КЗпП, яка закріплює право працівників на об'єднання в професійні спілки, Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. та Закону України «Про організації роботодавців» від 24 травня 2001 р.

Принцип свободи об'єднання передбачає забезпечення права на свободу об'єднання рівною мірою як для працівників, так і роботодавців.

На підставі дослідження міжнародних трудових норм, прецедентних рішень контрольних органів МОП, Європейського Суду з прав людини, норм національного законодавства досліджується зміст принципу свободи об'єднання, для якого характерними є наступні положення: добровільність створення організацій працівників і роботодавців і вступу до них; свобода вибору для працівників і роботодавців (створення однієї або декількох організацій на підприємстві; об'єднання за професійною чи галузевою ознаками; створення федерації чи конфедерації); незалежність і автономність організацій працівників і роботодавців; заборона будь-якої дискримінації свободи об'єднання у сфері праці; заборона державного втручання, здатного обмежити право на свободу об'єднання чи перешкодити його законному здійсненню та ін.

У дисертації вносяться пропозиції щодо приведення національного законодавства у відповідність до міжнародних стандартів свободи об'єднання.

**У підрозділі 2.2. «Принцип соціального діалогу у сфері праці»** досліджується зміст і значення даного принципу регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки. Принцип соціального діалогу у сфері праці є комплексним за складом і характером та включає принципи реального визнання права на колективні переговори і забезпечення участі працівників та їх представників в управлінні організацією.

Даний принцип реалізується в актах трьох рівнів: 1) всесвітнього рівня (акти ООН, МОП); 2) регіонального (європейського) рівня (акти Ради Європи, Європейського Союзу); 3) національного рівня.

Автор не погоджується з формулюванням зазначеного принципу у сучасній літературі як принципу соціального партнерства та договірного встановлення умов праці. Потрібно враховувати те, що у національному законодавстві термін «соціальне партнерство» замінений на термін «соціальний діалог» (Указ Президента України «Про розвиток соціального діалогу у сфері праці» від 29 грудня 2005 р., проект Закону України «Про соціальний діалог в Україні»), що відповідає нормам міжнародного трудового права (термін «соціальне партнерство» не вживається в актах МОП). Крім того, договірне встановлення умов праці є складовою принципу соціального діалогу у сфері праці.

Принцип соціального діалогу у сфері праці охоплює увесь механізм правового регулювання колективних трудових відносин, які виникають при формуванні і діяльності органів соціального діалогу у сфері праці, колективних переговорах, укладенні колективних угод і колективних договорів, взаємних консультаціях та інформуванні сторін соціального діалогу, участі працівників та їх представників в управлінні організацією, участі представників працівників і роботодавців у досудовому або позасудовому вирішенні трудових спорів, здійсненні сторонами взаємного контролю за виконанням зобов'язань, спільних рішень, реалізації інших форм соціального діалогу, визначених законами, колективною угодою,

колективним договором, іншим локальним нормативно-правовим актом організації.

У підрозділі 2.3. *«Принцип реального визнання права на колективні переговори»* підкреслюється значення даного принципу як одного з базових принципів правового регулювання трудових відносин та розкривається його зміст. Йдеться про забезпечення права на ведення колективних переговорів при укладенні колективних угод і колективних договорів, проведенні примирних процедур при вирішенні колективних трудових спорів, що передують страйку, і під час реалізації права на страйк.

У підрозділі аналізуються міжнародні трудові норми, рішення контрольних органів МОП щодо поняття, сфери, сторін, заходів сприяння вільним і добровільним колективним переговорам та їх реалізація у національному трудовому законодавстві. У дисертації звертається увага на недостатню урегульованість колективних переговорів нормами чинного трудового законодавства та проекту Трудового кодексу України.

Автором пропонується зміст норм про поняття, принципи і порядок ведення колективних переговорів з урахуванням міжнародних трудових норм, зокрема положень Конвенції МОП №154 про сприяння колективним переговорам та відповідної Рекомендації МОП №163 1981 року.

У підрозділі 2.4. *«Принцип забезпечення участі працівників та їх представників в управлінні організацією»* аналізується зміст зазначеного принципу. Принцип забезпечення участі працівників та їх представників в управлінні організацією виражається у наділенні працівників правом брати безпосередню участь або через свої представницькі органи у регулюванні трудових відносин, застосуванні чинного трудового законодавства.

Принцип забезпечення участі працівників та їх представників в управлінні організацією ґрунтується на положеннях Рекомендації МОП №94 про співпрацю на рівні підприємства 1952 р., Рекомендації МОП № 129 про зв'язки на підприємстві 1967 р. Цей галузевий принцип отримав свій розвиток у ст.245 КЗпП, де закріплено форми такої участі, що охоплюються, в основному, нормами глави XVI КЗпП «Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями», ст.65 Господарського кодексу України та іншими нормами.

У підрозділі розглядаються конкретні форми участі працівників та їх представників в управлінні організацією, такі як участь представників працівників у роботі колегіальних органів управління організації; одержання від роботодавця інформації з питань умов праці та оплати праці працівників, а також соціально-економічного розвитку організації та виконання колективних угод і колективного договору; проведення через представників працівників консультацій з роботодавцем при прийнятті рішень, що зачіпають інтереси працівників, та інші форми.

Право працівників на участь в управлінні підприємством, установою, організацією закріплено у ст.2 КЗпП, проте національним трудовим законодавством належним чином не забезпечено. Автором сформульовані конкретні пропозиції щодо удосконалення чинного законодавства, проекту Трудового кодексу України з метою забезпечення реалізації зазначеного принципу.

У підрозділі 2.5. *«Принцип забезпечення права на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»* характеризується сутність зазначеного принципу, яка полягає у тому, щоб надати сторонам трудових відносин максимальні можливості відстоювати свої права та інтереси законними способами.

Принцип забезпечення права на вирішення колективних трудових спорів ґрунтується на положеннях ст.44 Конституції України, ст.2 КЗпП, яка закріплює право працівників на вирішення колективних трудових спорів, Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року. У підрозділі аналізуються міжнародні стандарти права на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), включаючи право на страйк, та відповідність ним норм національного трудового права.

У підрозділі досліджуються особливості національної моделі примирно-посередницької процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) та вносяться конкретні пропозиції щодо її удосконалення. Для забезпечення реалізації права на страйк пропонується закріпити у національному законодавстві такі положення як добровільність участі у страйках; оголошення страйку з метою реалізації економічних та соціальних інтересів; мирний та тимчасовий характер страйку; можливість заборони страйку лише на підставі закону; заборона дискримінації та репресій за організацію законних страйків та участь у них та ін.

У підрозділі 2.6. *«Принцип гарантування колективних трудових прав та інтересів»* розкривається зміст зазначеного принципу. У системі принципів трудового права принцип забезпечення індивідуальних і колективних трудових прав та інтересів працівників займає особливе місце, оскільки виражає сутність великої кількості норм, які покликані забезпечити реальне здійснення усіх без виключення трудових прав працівників. При цьому рівень гарантування трудових прав працівників передбачає високий рівень організаційно-правових засобів їх забезпечення. У дисертації аналізуються два види організаційно-правових засобів забезпечення трудових прав та обов'язків – позитивні (заохочувальні) та негативні (примусові), які включає даний принцип.

Принцип гарантування колективних трудових прав та інтересів проявляється й у недопущенні погіршення становища працівників при укладенні колективних договорів і угод порівняно з рівнем, передбаченим чинним законодавством. Крім того, зазначений принцип передбачає

тлумачення сумнівів, які не можна усунути, та суперечностей у нормативно-правових актах та колективних договорах і угодах на користь працівника.

Автор звертає увагу на те, що у теорії радянського трудового права досліджувалися юридичні гарантії тільки однієї сторони трудових правовідносин – працівника. Йшлося про забезпечення реального здійснення без будь-якого винятку трудових прав та обов'язків, які відповідно до чинного законодавства мали робітники та службовці.

Досліджуваний у дисертації принцип правового регулювання колективних трудових відносин передбачає забезпечення прав та інтересів не тільки працівників, а й роботодавців. При вирішенні питання про співвідношення юридичних гарантій трудових прав працівників та роботодавців слід виходити із соціального призначення трудового права як галузі права.

У третьому розділі **«Конкретизація принципів правового регулювання колективних трудових відносин в інститутах колективного трудового права»** досліджується прояв зазначених принципів в окремих інститутах і нормах колективного трудового права залежно від їхнього змісту та цільової спрямованості.

Галузеві принципи більш конкретно виражаються у принципах правових інститутів, які виступають в якості керівних ідей, основних засад формування та реалізації норм окремих інститутів. Автор звертає увагу на необхідність законодавчого закріплення принципів інститутів трудового права, у тому числі інститутів колективного трудового права.

У дисертації визначаються принципи соціального діалогу у сфері праці, принципи ведення колективних переговорів та укладення колективних угод і колективних договорів, принципи вирішення колективних трудових спорів, інших інститутів колективного трудового права. До основних принципів соціального діалогу у сфері праці автор відносить такі принципи: рівноправність та паритетність сторін соціального діалогу; відкритість, добровільність та конструктивність соціального діалогу; дотримання суб'єктами соціального діалогу законів та інших нормативно-правових актів; повноважне представництво сторін; свобода вибору при обговоренні питань у сфері праці; пріоритетність примирних процедур та компромісних рішень при узгодженні різних інтересів і вирішенні трудових спорів (конфліктів); обов'язковість додержання досягнутих домовленостей і виконання прийнятих рішень; взаємна відповідальність сторін, їх представників за невиконання зобов'язань за колективними договорами і угодами; сприяння розвитку соціального діалогу з боку держави.

У розділі пропонується закріпити у національному законодавстві такі принципи ведення колективних переговорів та укладення колективних угод і колективних договорів: вільний і добровільний характер колективних переговорів; автономія і незалежність учасників колективних



переговорів; рівність сторін колективних переговорів; принцип сумлінного ведення переговорів; повноважне представництво сторін; сприяння колективним переговорам з боку держави; загальність дії колективної угоди та колективного договору; свобода вибору і обговорення питань змісту колективних угод і колективних договорів; реальність вимог і взаємних зобов'язань сторін та ін.

У дисертації сформульовані принципи інших інститутів колективного трудового права та пропозиції щодо їх законодавчого закріплення.

## **ВИСНОВКИ**

При формуванні та функціонуванні системи трудового права діє ієрархія принципів, яка включає загальноправові, міжгалузеві принципи, галузеві принципи правового регулювання трудових відносин, а також принципи окремих правових інститутів галузі.

Принципами правового регулювання трудових відносин слід вважати закріплені у законах основоположні керівні засади, що визначають зміст сучасного трудового права та напрямки його подальшого розвитку.

Принципи правового регулювання у системі норм трудового права посідають особливе місце і мають наступні ознаки як понятійної категорії: вони є найбільш важливими основоположними засадами, першоосновою трудового права, пронизують зміст його норм; мають універсальну, загальну сферу дію на всій території держави; є первісними за змістом та вторинними за формою відносно правових норм (правил поведінки), зміст правових норм та інститутів не може суперечити принципам; вони є взаємопов'язаними, взаємообумовленими, мають комплексний характер; повинні бути закріплені на законодавчому рівні (у Конституції України, Трудовому кодексі України, інших законах).

Як вихідні засади принципи правового регулювання трудових відносин можуть бути виражені у формі загальних норм, що не регулюють конкретну поведінку осіб, але встановлюють загальну спрямованість, єдині основи правового регулювання та єдність системи галузі трудового права. Принципи беруть участь у правовому регулюванні трудових відносин опосередковано у тісному зв'язку та єдності з нормами-правилами поведінки, застосування яких здійснюється з обов'язковим врахуванням відповідних принципів.

Аналіз переліків основних принципів трудового права, визначених різними авторами, дозволяє дійти висновку, що у сучасній системі галузевих принципів відсутній один чітко виділений основоположний принцип, розвиток якого забезпечував би внутрішню єдність усієї системи принципів. Галузеві принципи слід розглядати як сукупність однопорядкових особливих за змістом та формою положень, а систему цих

принципів як певну класифікацію, підставою якої виступають ті чи інші ознаки.

Водночас серед галузевих принципів слід підкреслити особливе значення базових принципів правового регулювання трудових відносин, визначених Декларацією МОП про основоположні принципи і права у сфері праці від 18 червня 1998 р., що стосуються фундаментальних прав працівників, до яких належать: свобода об'єднання та реальне визнання права на колективні переговори, викоренення усіх форм примусової праці, обмеження використання дитячої праці, забезпечення безпечних умов праці та охорони здоров'я працівника, заборона усіх форм дискримінації у сфері праці.

Систему галузевих принципів сучасного трудового права складають принципи правового регулювання індивідуальних трудових відносин (принципи індивідуального трудового права), принципи правового регулювання колективних трудових відносин (принципи колективного трудового права), принципи, властиві трудовому праву в цілому.

До принципів правового регулювання індивідуальних трудових відносин (принципів індивідуального трудового права) належать: свобода праці та заборона примусової праці; рівність прав і можливостей та заборона дискримінації у сфері праці; принцип гідної винагороди за працю; охорона життя та здоров'я працівників і особливий захист праці жінок, неповнолітніх, осіб із зниженою працездатністю (інвалідів, осіб похилого віку);

Принципами правового регулювання колективних трудових відносин слід вважати наступні принципи: свобода об'єднання; соціальний діалог у сфері праці; реальне визнання права на колективні переговори; забезпечення участі працівників та їх представників в управлінні організацією; забезпечення права на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), включаючи право на страйк.

Трудовому праву в цілому властиві такі принципи: принцип недопущення погіршення становища працівників порівняно з рівнем, передбаченим чинним законодавством, і заборона зловживання трудовими правами; гарантування індивідуальних та колективних трудових прав та інтересів працівників і роботодавців; захист трудових прав та інтересів працівників і роботодавців.

Сучасними критеріями класифікації принципів правового регулювання трудових відносин слід вважати зв'язок з основними правами людини у сфері праці та гарантіями їх забезпечення. Зміст кожного з принципів правового регулювання колективних трудових відносин відображає як основне трудове право, так і його гарантії. Із удосконаленням змісту прав і гарантій розширюється й зміст відповідного принципу правового регулювання трудових відносин і навпаки.

Законодавче закріплення принципів правового регулювання трудових відносин у новому Трудовому кодексі України матиме важливе

теоретичне і практичне значення, оскільки засвідчить високий рівень систематизації та якості національного трудового законодавства, дозволить звернути увагу на найбільш важливі керівні положення і правильно з'ясувати сутність і зміст конкретних норм права.

У статті 3 проекту Трудового кодексу України, якою передбачені основні засади правового регулювання трудових відносин, вперше здійснено спробу легалізувати саме галузеві принципи трудового права. Зміст зазначеної статті потребує доробки, оскільки одні з передбачуваних нею принципів взагалі не можуть бути віднесені до основних засад галузі, інші сформульовані нечітко або їх формулювання суперечить чинному законодавству та міжнародним трудовим нормам, треті – дублюють права та обов'язки працівників або обов'язки роботодавця. Потрібно звернути увагу на відсутність чіткого єдиного критерію при визначенні розробниками проекту переліку основних принципів правового регулювання трудових відносин. Має місце змішування загальноправових, галузевих принципів та принципів окремих галузевих інститутів.

Перелік галузевих принципів правового регулювання трудових відносин (як принципів правового регулювання індивідуальних трудових відносин, так і принципів правового регулювання колективних трудових відносин) не повинен бути великим. Статтею 3 проекту Трудового кодексу України передбачено 19 принципів, що викликає заперечення, адже виділення такого значного числа галузевих принципів дискредитує саму ідею існування фундаментальних засад правового регулювання трудових відносин. Вочевидь, що якщо визнавати галузеві принципи керівними засадами, що виражають сутність галузі права, то їх не може бути так багато.

### **СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:**

1. Паньков Д.А. Поняття та система принципів трудового права України // Актуальні проблеми держави і права: 36. наук. праць. Вип.22. – Одеса: Юрид. літ-ра, 2004. – С.786-791.
2. Паньков Д.А. Принципи правового регулювання індивідуальних трудових відносин // Актуальні проблеми політики: 36. наук. праць. Вип.24. – Одеса, 2004. – С.180-187.
3. Паньков Д.А. Принципи правового регулювання колективних трудових відносин // Держава і право: 36. наук. праць. Юридичні та політичні науки. Вип.29. – Київ: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2005. – С.411-415.
4. Паньков Д.А. Захист прав людини у сфері праці як принцип сучасного трудового права України // **Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудових відносинах: Матеріали науково-**

- практичної конференції; м. Суми, 2-4 червня 2005 р. / За ред. проф. В.С. Венедиктова. – Харків: Українська асоціація фахівців трудового права, 2005. – С.90-92.
5. Паньков Д.А. Заборона дискримінації у сфері праці як принцип трудового права //Актуальні проблеми держави і права: Зб. наук. праць. Вип. 25. – Одеса: Юрид. літ-ра, 2005. – С.336-339.
  6. Паньков Д.А. Соціальний діалог у сфері праці як правовий принцип // Право, держава, духовність: Шляхи розвитку та взаємодії: Тези доповідей міжнародної науково-практичної конференції «Право, держава, духовність: шляхи розвитку та взаємодії»; м. Одеса, 3 вересня 2006 р. / Відп. ред. Ю.М. Оборотов, Г.І. Чанишева. – Одеса: Фенікс, 2006. – С.254-256.
  7. Трудове право України: Практикум. – Х.: ТОВ «Одіссей», 2004. – 304 с. (у співавторстві).

## АНОТАЦІЯ

**Паньков Д.А. Принципи правового регулювання колективних трудових відносин.** – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Одеська національна юридична академія, Одеса, 2007.

Дисертація присвячується дослідженню теоретичних та практичних питань реалізації принципів правового регулювання колективних трудових відносин. Визначено поняття принципів правового регулювання трудових відносин і здійснено їх класифікацію. Досліджено зміст принципів правового регулювання колективних трудових відносин, їх функціонування та закономірності розвитку в умовах ринкової економіки. Проаналізовано конкретизацію принципів правового регулювання колективних трудових відносин в інститутах колективного трудового права.

На підставі аналізу спеціальної літератури, чинного законодавства та практики його застосування, міжнародних трудових стандартів та позитивного зарубіжного законодавчого досвіду внесено пропозиції та рекомендації щодо нормативного закріплення принципів правового регулювання колективних трудових відносин.

**Ключові слова:** система принципів трудового права, принципи правового регулювання колективних трудових відносин, свобода об'єднання, соціальний діалог у сфері праці, участь працівників в управлінні організацією.

## АННОТАЦИЯ

**Паньков Д.А. Принципы правового регулирования коллективных трудовых отношений.** – Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Одесская национальная юридическая академия, Одесса, 2007.

Диссертация посвящена комплексному исследованию принципов правового регулирования коллективных трудовых отношений в условиях рыночной экономики. В работе сформулирован ряд новых концептуальных в теоретическом плане и практически важных положений, касающихся содержания и законодательного закрепления принципов правового регулирования коллективных трудовых отношений.

В диссертации определены понятие принципов правового регулирования трудовых отношений, соотношение принципов со смежными правовыми категориями, формы их выражения, приоритет принципов и их значение в правовом регулировании отношений в сфере применения наемного труда.

Исследована система принципов трудового права Украины, включающая общеправовые, межотраслевые принципы, отраслевые принципы правового регулирования трудовых отношений и принципы отдельных правовых институтов отрасли. Проанализированы взаимодействие и взаимосвязь принципов правового регулирования трудовых отношений с принципами международного трудового права, европейского трудового права, закрепленными в актах ООН, МОТ, Совета Европы, Европейского Союза, практике Европейского Суда по правам человека.

Исследованы содержание и значение базовых принципов правового регулирования трудовых отношений, провозглашенных в Декларации МОП об основополагающих принципах и правах в сфере труда от 18 июня 1998 г.

В работе определены принципы правового регулирования индивидуальных трудовых отношений (принципы индивидуального трудового права), принципы правового регулирования коллективных трудовых отношений (принципы коллективного трудового права) и принципы, присущие трудовому праву в целом.

К принципам правового регулирования коллективных трудовых отношений отнесены такие принципы как свобода объединения, социальный диалог в сфере труда, реальное признание права на коллективные переговоры, обеспечение участия работников и их представителей в управлении организацией, обеспечение права на разрешение коллективных трудовых споров, включая право на забастовку. В диссертации исследовано содержание указанных принципов, их

функционирование и закономерности развития в условиях рыночной экономики.

Проанализированы положения актов действующего трудового законодательства, проекта Трудового кодекса Украины по закреплению принципов правового регулирования трудовых отношений и внесены конкретные предложения и рекомендации по совершенствованию их содержания.

**Ключевые слова:** система принципов трудового права, принципы правового регулирования коллективных трудовых отношений, свобода объединения, социальный диалог в сфере труда, участие работников в управлении организацией.

## SUMMARY

**Pankov D.A. Principles of legal regulation of collective labour relations. - Manuscript.**

The thesis on gaining of Candidate of law degree in the specialty 12.00.05 – labour law; social security law. – Odesa National Academy of Law, Odesa, 2007.

The thesis is devoted to the research of theoretical and practical issues of realization of principles of legal regulation of collective labour relations. The definition and classification of principles of labor relations' legal regulation are provided. The essence of principles of collective labor relations' legal regulation, their functioning and common tendencies of development under the conditions of market economy have been explored. The concretization of principles of collective labour relations' legal regulation in the institutes of collective labour law has been analyzed.

On the basis of analysis of legal literature, current legislation and practice of its application, international labour standards and positive foreign legislative experience, suggestions and recommendations concerning legislative provision of principles of legal regulation of collective labour relations have been offered.

**Key words:** system of principles of labour law, principles of legal regulation of collective labour relations, freedom of association, social dialogue in the field of labour, participation of employees in the management of organization.